

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МОТИВАЦИЮ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СПО

Важной составляющей процесса образования является мотивация обучаемого. У каждого студента есть цель, и он постоянно к ней стремится. Наша задача, как преподавателя, не только не потерять её, но и как можно больше развить мотивацию к образованию и самообразованию.

Однако никто не задумывается и не думал о том, а есть ли у преподавателя мотивация к обучению студентов? Или, само собой разумеется, что последнее является врождённым чувством, а не приобретенным? Что люди, приходящие в сферу образования, рождены для этого вида деятельности и идут в сферу образования осознанно. Может ли преподаватель потерять интерес к своей работе по тем или иным причинам? И если да, то как уберечь сферу образования от таких потерь. Очевидно, что решение этой задачи ложится главным образом на плечи руководителя образовательного учреждения.

Необходимо хорошо представлять, какие схемы и инструменты мотивации можно использовать для повышения эффективности работы преподавателя. Пока качество успеваемости высокое, о работе преподавателей никто даже не вспоминает. А если вдруг происходит сбой — значит, они бездельники и не заслужили даже похвалы. Редко кто вспоминает о том, что в образовании работают такие же люди, как, например, в службе продаж или, скажем, в производственном отделе, и для хорошей работы им тоже нужны стимулы, то есть мотивация.

Часто произносят слова: незаменимых людей не бывает. Но... надо помнить о том, что новый преподаватель всегда будет стоить дороже того, которого им заменили. Это закон рынка. Кроме того, «знать, что делать»,

«уметь делать» и «хотеть делать» — это совершенно разные вещи. Добиться же максимальной эффективности и отдачи от работы того или иного преподавателя можно только при наличии всех трех факторов — это очевидно.

Человек может обладать крайне высокой квалификацией, но если он не заинтересован в получении высоких результатов, он и не будет стремиться к их достижению.

Если работу программиста можно оценить по тем стандартам и требованиям, которые предъявляются к программным продуктам, то с оценкой работы преподавателей все гораздо сложнее. Его работа, как правило, недостаточно понятна и прозрачна для несведущих в образовании людей. Оценить возможности обучаемого, найти индивидуальный подход к каждому студенту, определить оптимальные методы и средства обучения из возможных вариантов и насколько высоко будет качество в конечном итоге, не всегда под силу. Таким образом, можно полагаться только на творческий подход преподавателей к процессу образования. Надо учитывать и то, что каждый человек обладает собственной шкалой ценностей, которая меняется на протяжении жизни.

Иными словами, надо постараться создать для преподавателей условия, при которых они были бы заинтересованы в получении максимально качественного результата, относились бы к своему делу с творчеством.

Добиться этого можно только при наличии грамотно выстроенной системы мотивации, поддерживающей оптимальный баланс материальных и нематериальных стимулов, направляющих знания и умения преподавателей в русло достижения целей среднего профессионального образования.

Факторы материальных стимулов являются немаловажными, однако арсенал факторов нематериальной мотивации, которые, как это ни

странно, нередко имеют гораздо большее значение, чем размер заработной платы и премий, играет зачастую большую роль, нежели материальные стимулы.

Материальные стимулы, безусловно, — один из ключевых факторов мотивации преподавателей любой категории. Но все-таки... та же система премирования в любом случае строится на формальных результатах. Формальные результаты — не всегда лучший критерий. Для того чтобы человек вложил в свою работу чуть больше интеллекта и знаний, в общем, подошел к процессу творчески и с душой, необходимы более тонкие инструменты мотивации, совпадающие не только со стремлением человека к материальному благополучию, но и с его системой ценностей.

Очевидно, что каждый человек — личность, и у него свои собственные «струны», играя на которых можно управлять степенью его заинтересованности в качественном результате. И, тем не менее, можно выделить несколько универсальных способов повышения мотивации для каждой отдельно взятой категории преподавателя.

В случае с преподавателями СПО следует учитывать: склонность к творческому самовыражению через свою профессию, стремление к постоянному совершенствованию процесса преподавания, чувство ответственности за качество преподавания, анализа трудовой жизни, за степень удовлетворения важнейших личных потребностей через деятельность в учреждении, совершенствование условий труда. Немаловажным фактором является определение и корректирование морально-психологического климата в коллективе, мотивация и стимулирование деятельности преподавателей, обеспечение социального развития, изучение причин социальной напряженности, разработка и координация социальных программ, организация медицинского обслуживания.

Важной составляющей является правильно выстроенная система

премирования, обеспечивающая прямую связь между доходом преподавателя и объективными результатами (а не приложенными усилиями) его деятельности, что позволяет мотивировать преподавателей на достижение поставленных целей и запланированных результатов, а также напрямую влияет на формирование приоритетов деятельности преподавателя.

Ключевой задачей в данном случае становится разработка адекватных критериев премирования, которые обеспечивали бы строгое соответствие факта и размера премий индивидуальным достижениям конкретного сотрудника, нивелируя при этом зависимость от факторов, находящихся вне зоны влияния данного преподавателя.

Однако всегда надо помнить, что оплата труда — это область, в которой шаблоны не могут быть реализованы «под копирку», но требуют довольно серьезной творческой работы и адаптации к специфике деятельности как учреждения в целом, так и отдельных кафедр и категорий преподавателей в частности.

В процессе работы преподаватель стремится повысить свою собственную рыночную капитализацию. Это вполне логично - чем больше опыта, навыков и знаний, тем на более высокую заработную плату и более интересную работу человек может рассчитывать. Не здесь, так в другом образовательном учреждении. Не стоит обольщаться — людей, которые мечтают всю жизнь проработать на одном месте, сегодня практически нет. В любом случае повышение капитализации преподавателя, а значит, и его профессионализма — процесс обоюдовыгодный. Преподаватель получает профессиональный рост, а учреждение — профессионала высокого уровня, способного внести большой вклад в общее дело. Парадокс же заключается в том, что чем больше возможностей по повышению капитализации образовательное учреждение предоставляет преподавателю, тем меньше вероятность того, что он это образовательное учреждение покинет.

С точки зрения мотивации очень важно поднимать престиж каждого преподавателя среднего профессионального учреждения. Пропагандировать успехи и достижения среднего профессионального образования в целом и отдельных преподавателей в частности, стараться повысить значимость и важность работы в глазах других сотрудников.

Если не всем преподавателям можно предложить вертикальный путь развития, зато ни могут сделать вполне удачную горизонтальную карьеру, учитывая различные направления деятельности.

Одним из факторов снижения мотивации служат довольно частые конфликтные ситуации, возникшие из-за личной неприязни друг к другу, которые могут нанести значительный не только моральный, но и материальный ущерб всему учреждению. Ситуация осложняется, если одна из конфликтующих сторон является вышестоящим над преподавателем начальством. От того, каким образом ситуация разрешится, будет зависеть отношение к образовательному учреждению сотрудников других кафедр и совместителей.

Нужно отслеживать состояние социально-психологического климата в учреждении, проводить оценку деятельности и достижений сотрудников и самое главное — развивать корпоративную культуру.

Таким образом, в данном случае система мотивации строится на базе стандартных общечеловеческих принципов — достойная зарплата, интересная работа, уважение коллег, лояльность, как со стороны руководства, так и преподавателя, но с учетом специфики работы.